

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №11»

г. Байкальск

Слюдянский район

Иркутская область

От работодателя

Директор МБОУ «СОШ №11»

г. Байкальска

Тулина Н.Н.



« 26 » марта 2018 года

От работников

Председатель совета трудового коллектива

МБОУ «СОШ №11»

Гончарова Е.О.



« 26 » марта 2018 года

Администрация МО

Слюдянский район

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

РЕГ. № 19

« 28 » 04 2018 г.

ОТВ. ИСПОЛНИТЕЛЬ



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе согласования взаимных интересов сторон в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №11»
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), иными законодательными нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее — учреждения) и установлению дополнительных социально экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя — директора учреждения Тулиной Ниной Николаевны;

Работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя — председателя совета трудового коллектива Гончаровой Елены Олеговны;
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на общеобразовательные учреждения.
- 1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников ОУ и оформляются протоколом.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования общеобразовательного учреждения; расторжения трудового договора (контракта) с руководителем ОУ.
- 1.8. Работодатель обязуется:
 - направить в семидневный срок подписанный сторонами договор с приложениями в территориальный орган по труду для уведомления регистрации;
 - довести текст коллективного договора до всех работников ОУ в течение 2 недель после его подписания и знакомит с ним всех вновь принятых работников.
- 1.9. Работники обязуются:
 - в случае выполнения условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.
- 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, требующими согласования с СТК:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение о системе оплаты труда работников;
 - 3) положение о стимулирующих выплатах работникам;
 - 4) соглашение по охране труда;
 - 5) профессиональный кодекс этики и служебного поведения;
 - 6) положение о порядке проведения инструктажей по ОТ;
- 1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:
 - по согласованию с СТК;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

- 2.4. В трудовом договоре оговаривается содержание трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану ОУ, основным образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения, по согласованию с учредителем. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году изданием приказа «О предварительной учебной нагрузке»
Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
 - а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника с оплатой по выполняемой работе;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), ст. 74 ТК РФ.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с СМК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.(ФЗ-273«Об образовании», ст. 47, от 29.12.2013.)
- 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168,187 ТК РФ).
- 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 — 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 — 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
- 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников ОУ и по ее результатам устанавливать работникам соответствие занимаемой должности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).
- 4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

- 4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.6. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
- 4.7. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка
- 4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата и не устроившихся на другую работу. При наличии нескольких лиц имеющих вышеуказанную льготу, выбор работника из числа претендентов производится администрацией в одностороннем порядке.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
 - время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация ОУ вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников ОУ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;
 - в каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, обусловленными трудовым договором.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 5.4. Учебная нагрузка педагогического работника по основному месту работы не может быть ниже нормы часов за ставку заработной платы педагогического работника, только при письменном согласии работника.
- 5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
- 5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, методического совета, совещаний при завуче, при директоре, методические объединения), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 5.9. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.
- 5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с СТК с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 — 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.12. Работодатель обязуется:
 - 5.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - для проводов детей в армию - 3 дня;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

- Работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- Работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, до 5 календарных дней;

- 5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.
- 5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. (ст. 108 ТК РФ), Правила внутреннего трудового распорядка п. 5.5.
- 5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1. Для работников муниципальных общеобразовательных учреждений оплата труда осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда;
- 6.2. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.3. Установить стимулирующий фонд доплат и надбавок в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.
- 6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.5. Заработную плату выплачивать работникам перечислением на указанный работником счёт в банке.
- 6.6. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.
- 6.7. Производить выплату компенсационных доплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми условиями труда и другие).
- 6.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту

работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

- 6.9. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учётный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 6.10. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, ст. 152 Трудового кодекса РФ. Не допускаются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учётом уровня квалификации замещающего работника. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 6.11. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 6.12. При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.13. Гарантии сохранения заработной платы учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной на начало учебного года учебной нагрузкой (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов (групп), досрочный выпуск обучающихся) обеспечиваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и обозначает, что с указанным работником до начала учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объёме нагрузки, даже при её полном отсутствии.
- 6.14. Работодатель обязуется:
- 6.14.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, в размере 100%, неполученной заработной платы.
- 6.14.2. Конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России, действующей в это время и увеличенной на один каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.
- 6.14.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере.
- 6.14.4. Сохранять за работниками заработную плату в полном объёме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

- 6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.
- 6.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.
- 6.17. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя, в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки, до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.
- 6.18. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном объёме, что закрепляется в настоящем договоре.
- 6.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утверждённые приказом Гособразования СССР от 20.08.90 №579 (в ред. От 03.01.91 №1), в соответствии, с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем.

Не менее 4 % доплат по указанным основаниям устанавливаются работодателем с учётом мнения СТКза:

- работу у горячих плит и др. аппаратов для жарения и выпечки;
 - работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением химических веществ, щелочей, кислот;
 - работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применение;
- 6.20. Установить 10% надбавку к должностному окладу (тарифной ставки) работникам образования, награждённым знаками «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», 20% надбавку педагогическим работникам, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ».
- 6.21. Осуществлять премирование участников конкурсов «Лидер в образовании», «Учитель года».
- 6.22. Суммарный учет рабочего времени сторожей составляет на 2018 год: 1740 часов, на 2019 год - предварительно - 1728 часов, на 2020 год – предварительно -1744 часа.
- 6.23. Предусмотреть меры поощрения для работников, отработавших учебный год без больничного листа: оплачиваемые дни (1-3 дня), премия со средств стимулирования.

VII. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников.
- 7.2. Осуществлять своевременно и в полном объёме выплату заработной платы работникам с учётом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования.
- 7.3. В целях снижения социальной напряжённости прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат и премий.
- 7.4. Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 7.5. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые три дня нетрудоспособности работника за счёт средств работодателя, а начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 3 п.2. Законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года №255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».
- 7.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г №125О ФЗ
- 7.7. Проводить своевременно расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве».

Совет трудового коллектива обязуется:

- 7.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, в том числе оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по любым социально-трудовым вопросам и требует устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить СТК о результатах его рассмотрения и принятых мерах.
- 7.9. Осуществлять контроль состояния охраны труда, участвовать в расследовании несчастных случаев, защищать права и интересы работников по вопросам условий труда и безопасности, возмещения вреда, причиненного здоровью, а также по другим вопросам охраны труда в соответствии с федеральным законодательством.
- 7.10. Совместно с работодателем работать над подготовкой раздела «Соглашение по охране труда. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда» в Коллективный договор.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) СТК, с последующей сертификацией.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с СТК (ст. 212 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.8. Обеспечивать работникам учреждения, занятых на работах с вредными и опасными для жизни и здоровья условиями труда:
 - 8.8.1. выплату доплат в соответствии с Перечнем работ, приведённым в приложении 11.8 , а также при отсутствии СОУТ, доплаты работникам устанавливаются в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада);
- 8.9. Обеспечивать работников образовательного учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в порядке и по нормам, утверждённым Министерством труда и социального развития России согласно протоколам СОУТ.
- 8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.
- 8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.12. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- 8.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОБЯЗУЕТСЯ:

- 8.17. Представлять и защищать права и интересы коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами учреждения и ТК РФ.
- 8.18. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.19. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда (ФОТ).
- 8.20. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.21. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 8.22. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам.
- 8.23. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.24. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.
- 8.25. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.
- 8.26. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 8.27. Своевременно сообщать администрации учреждения о случаях нарушения трудового законодательства работниками учреждения.
- 8.28. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками учреждения.
- 8.29. Информировать каждого работника о дате и повестке собрания коллектива СТК не менее, чем за 7 дней до его проведения.
- 8.30. Совместно с администрацией учреждения организовывать работы по улучшению условий охраны труда.

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

- 8.31. Соблюдать требования охраны труда.
- 8.32. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- 8.33. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни, здоровью работников.
- 8.34. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.
- 8.35. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (гл. 398-418)
- 9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОУ или разрешаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ (гл. 381-397).

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами с заседанием комиссии на паритетных началах, а также региональными органами исполнительной власти по труду.
- 10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников ОУ.
- 10.3. Стороны рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 10.5. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством
- 10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XI. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

- 11.1. Правила внутреннего трудового распорядка ОУ.
- 11.2. Соглашение по охране труда. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2018-2021 гг.
- 11.3. Положение о совете трудового коллектива ОУ.
- 11.4. Положение о комиссии по охране труда ОУ.
- 11.5. График обучения основам охраны труда на 2018-2021г.г.
- 11.6. Перечень доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, надбавок и повышение ставок заработной платы (должностного оклада).
- 11.7. Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение СИЗ.
- 11.8. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим ОУ.
- 11.9. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.